

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА, РАБОТАЮЩЕГО НАД ПРОЕКТОМ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ WEB-САЙТА С ПОМОЩЬЮ КРІ МЕТОДА

Кручинская В.С., Сторожева Е.В.

*ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет
имени Г.И. Носова», г. Магнитогорск, Россия*

Современные интернет-технологии не стоят на месте. С каждым годом в свет выходят новые, более усовершенствованные версии программ и различные проекты, традиционные методы проверки эффективности работы уже не отвечают требованиям сегодняшнего дня. Чтобы преуспеть в мире современного бизнеса, предприятиям необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности сотрудников. Технология управления по целям (КРІ), подкрепленная грамотными материальными стимулами, помогает мотивировать персонал на новые грандиозные достижения и самосовершенствование.

В данной статье рассматривается метод КРІ и его применение на персонале разрабатывающего web-сайт.

Ключевые слова: эффективность, КРІ, ключевые показатели, мотивация, web-сайт, разработка.

Modern Internet technology is not standing still. Every year in the light of the emerging, more advanced, versions and various projects, traditional methods of testing the performance, does not meet the requirements of today. To succeed in today's business world, companies need innovative management tools focused on goal setting and determination of the personal liability of employees. Technology management by objectives (KPIs), supported by competent, material incentives, helps to motivate staff to new triumphs and self-improvement. In this article, be considered a method KPI and its application to the personnel developing the web-site.

Keywords: efficiency, KPI, key performance indicators, motivation, web-site, development.

Тема данной работы актуальна, потому что традиционные методы проверки эффективности работы уже не отвечают требованиям сегодняшнего дня. Чтобы преуспеть в мире современного бизнеса, нужно быть уверенным в своем проекте. Предприятиям необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности сотрудников. Технология управления по целям (КРІ), подкрепленная грамотными материальными стимулами, помогает мотивировать персонал на новые грандиозные достижения и креативное самосовершенствование.

Цель данной работы – исследование метода КРІ и его применение на персонале, разрабатывающего ИТ-проекты.

Задачи:

- исследование метода КРІ;
- применение метода КРІ на разработчиках web-сайта.

Вопросы грамотной мотивации персонала в нашей стране стали подниматься сравнительно недавно. Учитывая историческое прошлое, требовалось немало времени, чтобы прийти к осознанию того, что мотивированный сотрудник может приносить гораздо больше прибыли, чем тот, кто отсиживает рабочее время.

KPI, или Key Performance Indicators – ключевые показатели выполнения. Этим термином обозначаются некие измеримые показатели результативности работы персонала. Построенную же на этих показателях «методику определения результатов и создания механизмов определения денежного вознаграждения называют системой мотивации на базе KPI». Таким образом, KPI – это измеритель того, насколько достигнута та или иная цель. Эффективная работа сотрудников означает получение компанией прибыли. Но что подразумевается под словом «эффективно»? Как определить, что каждый конкретный сотрудник на своем месте четко распределяет время, регулирует процессы, прилагает усилия для достижения результата? Система KPI: прибыль от экспедиционных услуг на одного сотрудника, время доставки товара от производителя в магазин, стоимость затрат на транспортировку на килограмм продукции. В итоге получаем конкретные цифры, которые можно сопоставить с аналогичными показателями. Главное условие – понятия одного уровня. При очевидных выгодах система мотивации на базе KPI имеет и определенные недостатки.

При рассмотрении компании, которая занимается ИТ-проектами, нужно рассмотреть определенные нюансы: в ней в основном работают творческие личности (программисты, технические писатели и т.д.). Рано или поздно, наверное, у каждого директора возникает желание платить по справедливости за выполненную работу. И очень многие сейчас пытаются внедрять KPI (ключевые показатели эффективности). Работает так: вы, как владелец бизнеса, назначаете конкретные цели для сотрудников, если достигают – выдается денежная премия.

С творческими единицами (дизайнерами, программистами) – все значительно сложнее. Самое интересное, что многие пытались внедрить KPI или пытаются сейчас. Причем не очень успешно. Статистика говорит о том, что затруднения при внедрении есть у подавляющего большинства. И есть подозрение, что эта проблема общая для всех. Давайте попробуем разобраться. KPI являются измерителями результативности, эффективности, производительности бизнес-процессов.

KPI являются измерителями результативности, эффективности, производительности бизнес-процессов.

Выделяются следующие виды ключевых показателей:

- KPI результата – сколько и какой результат произвели;
- KPI затрат – сколько ресурсов было затрачено;
- KPI функционирования – показатели выполнения бизнес-процессов (позволяет оценить соответствие процесса требуемому алгоритму его выполнения);
- KPI производительности – производные показатели, характеризующие соотношение между полученным результатом и временем, затраченным на его получение;
- KPI эффективности – это производные показатели, характеризующие соотношение полученного результата к затратам ресурсов.

При разработке показателей процесса необходимо придерживаться следующих правил:

- набор показателей должен содержать минимально необходимое их количество для обеспечения полноценного управления бизнес-процессом;
- каждый показатель должен быть измерим;
- стоимость измерения показателя не должна превышать управленческий эффект от использования данного показателя.

С помощью системы КРІ можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и построить эффективную систему оплаты труда. Условие работы показателя – возможность его измерения.

«РекЛифт»– рекламная компания, которая занимается созданием рекламных баннеров в лифтах. Является коммерческой организацией, созданной для донесения информации о различных компаниях жителям Магнитогорска. После проведения обследования предметной области было принято решение создать web-сайт для рекламного агентства, для привлечения большего числа клиентов и получения заказов по почте.

Назначение web-сайта

Web-сайт позволит хранить в упорядоченном электронном виде полную информацию о деятельности рекламного агентства и иметь оперативный доступ к этой информации, а также иметь возможность получать заказы по почте и иметь дополнительный ресурс новых потенциальных клиентов. Сайт должен представлять агентство в интернете, поддерживать ее положительный и современный имидж, знакомить посетителей с услугами агентства.

Цели создания web-сайта

1. Обеспечение дополнительного ресурса новых потенциальных клиентов.
2. Наличие архива отчетов.
3. Поддержка связи с клиентами посредством e-mail сообщений.
4. Ознакомление посетителей с предоставляемыми услугами агентства, предоставление информации о способах получения услуги.
5. Увеличение узнаваемости бренда компании.

Попробуем составить эффективную работу команды по выполнению проекта: создание web-сайта для рекламного агентства «РекЛифт».

В проектную группу будут входить:

- программист;
- технический писатель;
- системный администратор.

Выберем нужные факторы для оценки программиста (табл. 1).

Таблица 1

Факторы оценки программиста

Фактор	Вес фактора, %	Количество баллов в зависимости от степени выраженности фактора					
		1	2	3	4	5	6
Безопасность	15	0	15	19	23	29	37
Скорость работы приложений	20	–	20	25	31	39	49
Отказоустойчивость	25	0	25	31	39	49	61
Соответствие прототипу и ТЗ	20	0	20	25	31	39	49
Количество эффективных часов	20	–	20	25	31	39	49

Выберем нужные факторы для оценки технического писателя (табл. 2).

Таблица 2

Факторы оценки технического писателя

Фактор	Вес фактора, %	Количество баллов в зависимости от степени выраженности фактора					
		1	2	3	4	5	6
Верное написание ТЗ и дополнительных документов	30	0	30	37	47	59	73
Вовремя выполненная работа	25	0	25	31	39	49	61
Количество эффективных часов	20	0	20	26	31	39	49
Соответствие ГОСТам	25	0	25	31	39	49	61

Выберем нужные факторы для системного администратора (табл. 3).

Таблица 3

Факторы оценки системного администратора

Фактор	Вес фактора, %	Количество баллов в зависимости от степени выраженности фактора					
		1	2	3	4	5	6
Безопасность	50	0	50	62	78	98	122
Часы бесперебойной работы	50	0	50	62	78	98	122

В зависимости от веса фактора и степени его выраженности для каждой должности производится оценка. В зависимости от количества полученных баллов типовые рабочие места распределяются по грейдам (табл. 4).

Таблица 4

Перечень типовых рабочих мест «РекЛифт» с указанием грейдов

Должность	Минимальное значение грейда	Максимальное значение грейда	Грейд
Системный администратор	151	184	5
Технический писатель	125	152	4
Программист	125	152	4

Каждый грейд имеет внутреннюю структуру, которая характеризуется через определенные параметры (табл. 5). Нижняя граница резервной зоны равна максимальному значению грейда, верхняя граница – исходя из размера резервной зоны. Размер резервной зоны одинаков для всех грейдов и равен 30 %.

Таблица 5

Структура грейдов

№ грейда	Минимальное значение грейда	Ступени грейда			Максимальное значение грейда	Шаг грейда, %
	1	2	3	4	5	
1–7	Минимальный базовый должностной оклад	+5 % к 1-й ступени	+5 % ко 2-й ступени	+5 % к 3-й ступени	+5 % к 4-й ступени	5

Значения должностных окладов сотрудников устанавливаются в соответствии с системой грейдов, т. е. равны значению одной из ступеней соответствующего грейда, от первой до пятой ступени.

Совершенствование деятельности предприятия «РекЛифт» является одной из основных целей любого бизнеса. Одной из важнейших проблем любого предприятия является построение и совершенствование системы управления персоналом организации, особенно той ее части, которая касается мотивации персонала на достижение целей компании. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру своих усилий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды. Таким образом, мотивация труда становится важнейшим фактором результативности работы, влияющим на степень раскрытия трудового потенциала сотрудника, т. е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность, поэтому тема данной работы актуальна.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: электронный учебник. – М.: Проспект, – 1 CD-ROM. – Загл. с этикетки диска. 2009.
2. Дятлов В.А., Управление персоналом: учеб. пособие/ М.: ПРИОР. – 2009.
3. Клочков А.К., КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо. – 2010.
4. Новикова Т.Б. Интернет-представительство в формировании имиджа образовательного учреждения / Т.Б. Новикова. – Вестник компьютерных и информационных технологий. – 2010. – № 9. – С. 49–53.
5. Новикова Т.Б. Развитие технической инфраструктуры ЛПУ / Т.Б. Новикова, О.В. Сильвестрова, Л.З Давлеткиреева. – Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 3 (23). – С. 5.
6. КРІ простыми словами [Электронный ресурс] URL: <http://www.alldirector.ru/kpi-простыми-словами/> (дата обращения 10.01.2014).
7. Сторожева Е.В. Моделирование процесса экономической грамотности студентов в структуре дополнительного образования ВУЗа.
8. Сторожева Е.В. Совершенствование качества внешнеэкономических связей предприятий в условиях интегрированного хозяйствования (на примере России и Казахстана).